

PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Fauzan Haidar¹, Hengky Widhiandono², Suyoto³, Alfalisyanto⁴

Universitas Muhammadiyah Purwokerto

fauzanhaidar054@gmail.com¹, hengkywidhiandono@ump.ac.id², suyoto@ump.ac.id³,
alfalisyanto@gmail.com⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, serta disiplin kerja pada *turnover intention* karyawan pada Laksana Baru Swalayan Majenang. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dalam rangka mengevaluasi relevansi masing-masing variabel. Populasi dalam penelitian ini yaitu 89 karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang. Teknik sampling dengan menggunakan sensus. Instrumen untuk menghimpun data dilakukan dengan kuesioner skala likert lima tingkat. Alat analisis menggunakan *SEM PLS*. Menurut temuan dari penelitian ini diketahui bahwasanya kepuasan kerja menimbulkan pengaruh negatif pada *turnover intention*, motivasi kerja menimbulkan pengaruh negatif pada *turnover intention*, serta disiplin kerja menimbulkan pengaruh negatif pada *turnover intention*.

Kata Kunci: Kepuasan, Motivasi, Disiplin, *Turnover Intention*

ABSTRACT

This study purposes to examine the impact of job satisfaction, work motivation, and work discipline on employee turnover intention at Laksana Baru Swalayan Majenang. This investigation method is quantitative to test the relationship between variables. The population in this investigation was 89 employees of Laksana Baru Swalayan Majenang. The sampling technique uses a census. The data collection instrument utilized a five-level Likert scale questionnaire. The analysis tool uses SEM PLS. The findings of the research found that job satisfaction had a negative impact on turnover intention, work motivation had a negative impact on turnover intention, and work discipline had a negative impact on turnover intention.

Keywords: Satisfaction, Motivation, Discipline, *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Swalayan adalah jenis toko ritel yang menyediakan berbagai macam produk konsumen sehari-hari. Saat ini, swalayan terus berkembang untuk memenuhi kebutuhan dan preferensi konsumen, menciptakan pengalaman belanja yang lebih efisien, dan menyenangkan (<https://www.aprindo.org/>). Dalam menyediakan kebutuhan konsumen saat ini bisnis retail bersaing dengan bisnis online. Meskipun demikian, bisnis retail

offline juga memiliki kelemahan seperti biaya operasional yang lebih tinggi dan keterbatasan jangkauan geografis ([.hsbc.co.id/](https://hsbc.co.id/)).

Salah satu bisnis online adalah Supermarket Laksana Baru (SLB), yang mulai beroperasi pada 11 Juni 1991 di Kecamatan Majenang, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah, adalah ritel besar di daerah tersebut yang menjual beragam barang-barang yang dibutuhkan rumah tangga serta mempekerjakan 89 orang. Berdasarkan wawancara dengan pimpinan SLB, ditemukan bahwa setiap tahun terjadi karyawan yang meninggalkan perusahaan dengan alasan yang bermacam-macam, yang mempengaruhi operasional perusahaan. Oleh karena itu, SLB perlu mengendalikan *turnover intention* (TOI) dengan mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhinya.

Berdasarkan pendapat (Robbins & Judge, 2015) *turnover intention* yaitu kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan sebab pekerjaan yang kurang menarik serta adanya alternatif lainnya. Iskandar dan Rahadi, (2021), mengidentifikasi beberapa faktor *turnover intention*, termasuk usia, masa kerja, beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan gaji, serta nilai organisasi. Yantu et al., (2023) menegaskan bahwa *turnover intention* adalah hasrat berpindah ke perusahaan lain. Tingginya angka *turnover* menimbulkan dampak negatif pada perusahaan, membentuk ketidakstabilan tenaga kerja serta menaikkan tingkat biaya SDM (Fatari & Wiguna, 2023). Menurut Susiani (2014) dalam Harsa Wardana & Wahyuni Jamal, (2020) menambahkan bahwa tingginya *turnover intention* mencerminkan tingginya tingkat keluarnya karyawan.

Menurut Ajzen dikutip (Lase dan Manurung 2020) teori Planned Behaviour mengidentifikasi tiga aspek dari *turnover intention*: pertama, sikap pribadi (*attitude toward*) terhadap *turnover intention*, yaitu kemauan dalam melaksanakan atau tidak melaksanakan tindakan tersebut melalui keyakinan positif internal; kedua, norma subjektif (*subjective norm*), yaitu dorongan atau pikiran yang mendapat pengaruh dari regulasi maupun norma pekerjaan; ketiga, kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) yang meliputi aspek internal dan eksternal.

Penelitian Yasmin dkk, (2023), dengan sampel 59 pegawai di rumah sakit bersalin AVISENA menggunakan analisis smartPLS, mengindikasikan bahwasanya kepuasan kerja, motivasi kerja, serta komitmen organisasi menimbulkan dampak negatif pada *turnover intention* karyawan. Sebagai tambahan, studi dari (Abdi dkk, 2021) dengan sampel 78 karyawan di PT Citra Betawi menggunakan SPSS, menemukan bahwa disiplin kerja menimbulkan dampak yang lebih besar pada *turnover intention* daripada kepuasan kerja. Berdasarkan kedua penelitian tersebut, penelitian ini menggabungkan variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, serta disiplin kerja dalam mengkaji *turnover intention*.

Penelitian ini mempertimbangkan variabel yang menimbulkan pengaruh pada

niat untuk keluar dari pekerjaan, antara lain kepuasan kerja, motivasi kerja, serta disiplin kerja Menurut Susilo & Satrya, (2019) dan Marcella, (2022) kepuasan kerja dimaknai sebagai reaksi emosional individu terkait dengan tanggungjawab yang diberikan, dengan pengaruh dari sejumlah faktor antara lain gaji, lingkungan kerja, otonomi, komunikasi, dan komitmen perusahaan Agustin, (2022) Dampak dari kepuasan kerja yang rendah meliputi produktivitas tinggi, rendahnya tingkat turnover, dan peningkatan kesejahteraan emosional karyawan.

Herzberg dikutip oleh Nasution, (2024) memperkenalkan teori dua faktor yang membagi faktor-faktor yang menimbulkan pengaruh pada sikap individu terkait dengan pekerjaannya dalam 2 kategori: faktor motivasi (*satisfiers*) dan faktor hygiene (*dissatisfiers*). Faktor motivasi mencakup karakteristik pekerjaan, pencapaian, kesempatan mengembangkan diri, tanggung jawab, kapabilitas, serta validasi. Sementara itu, faktor hygiene meliputi hubungan antar individu, kualitas supervisi, regulasi perusahaan, pengawasan pekerjaan, keadaan pekerjaan, gaji, serta jaminan pekerjaan

Temuan dari penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwasanya kepuasan kerja berhubungan secara negatif serta signifikan pada niat berpindah, di mana bertambah tingginya kepuasan kerja, akan menjadikan semakin rendahnya niat untuk berpindah. Studi oleh Tanyar (2019), Fauzi dkk, (2022) dan Halimah, et al., (2016) dalam Seplifriskila dkk, (2020) mengkonfirmasi temuan ini, seiring dengan Dewi, (2019) dalam NingTyas dkk., (2020) yang juga menyatakan korelasi negatif secara signifikan pada kepuasan kerja dengan kecenderungan melakukan pindah. Namun, penelitian oleh (Ardianto & Bukhori, 2021) menghasilkan temuan yang berbeda, mengindikasikan korelasi positif serta signifikan pada kepuasan kerja dengan kecenderungan berpindah. Oleh karena itu, berdasarkan literatur yang dikemukakan, hipotesis pertama penelitian ini adalah kepuasan kerja menimbulkan dampak secara negatif serta signifikan pada niat perpindahan karyawan.

Motivasi kerja ialah proses yang memberikan dorongan pada individu untuk meraih tujuan mereka dengan intensitas, arah, dan ketekunan, seperti yang dijelaskan oleh (Robbins & Judge, 2013) Afandy (2018) dalam Kaho et al., (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, memperkuat tanggung jawab terhadap tugas, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya. Motivasi, menurut (Yusnita, 2023). yaitu dorongan internal yang menjadikan seseorang bersedia melaksanakan kegiatan secara ikhlas serta sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang optimal. Afandi & Bahri, (2020) menyatakan bahwa faktor-faktor seperti pengakuan, peluang pertumbuhan, makna pekerjaan, dan lingkungan kerja yang mendukung berkontribusi pada motivasi kerja.

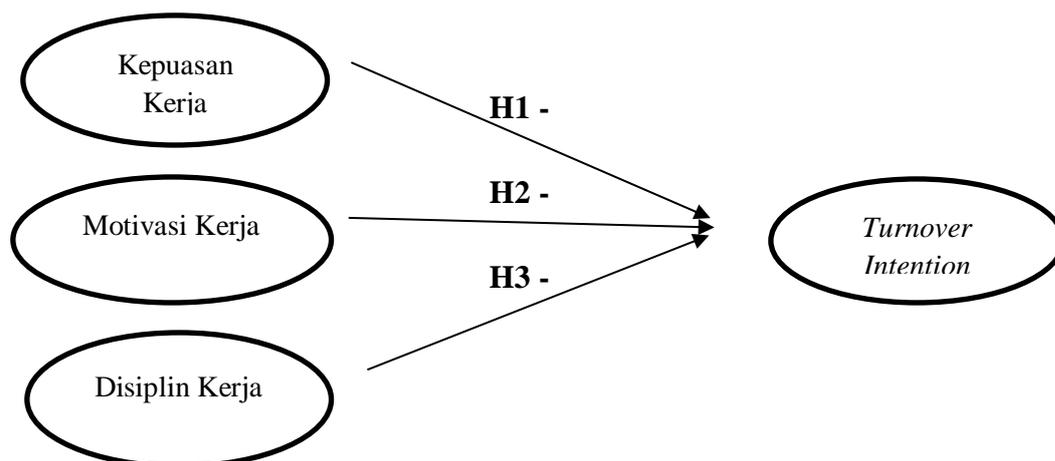
Studi-studi sebelumnya, termasuk Oktavio et al., (2020) dan Rustiawan, (2023),

Maryati (2019) dalam (Mega, 2023), Mafusah, (2021) dan Tulangow, (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan *turnover intention* karyawan, dengan hasil yang berbeda-beda. Sedangkan Mahrofi (2019), (Putu et al., 2021), mengemukakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan *turnover intention*. Dengan demikian, hipotesis kedua penelitian ini yaitu motivasi kerja menimbulkan pengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention* karyawan.

Disiplin kerja merupakan kesadaran serta kesediaan untuk patuh pada aturan tempat seseorang bekerja serta norma yang diberlakukan, dengan disiplin yang baik merepresentasikan tanggung jawab yang besar Hasibuan, (2021) dalam (Wijdjajani & Utomo, 2024) (Aslamia & Roni, 2024). Ketidaksiplinan juga berpengaruh pada keinginan untuk pindah kerja seperti menurut Lavenant, (2010) dalam Hermawati, (2021) karena ketepatan dalam disiplin kerja meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Studi terdahulu mengindikasikan bahwasanya disiplin kerja menimbulkan pengaruh negatif serta signifikan pada *turnover intention*. Yulianti, (2020); Hermawati dkk., (2021) meningkatnya disiplin kerja menurunkan angka *turnover intention*. Namun, temuan dari studi Saluy dan Kemalasar, (2016) menunjukkan dampak positif serta signifikan disiplin kerja pada *turnover intention*. Sehingga, hipotesis ketiga penelitian ini bahwasanya disiplin kerja menimbulkan dampak negatif serta signifikan pada *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan hubungan teoritis maka kerangka pemikiran penelitian ini bisa diamati pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif dilaksanakan dengan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data pada populasi 89 karyawan di Laksana Baru Swalayan Majenang, Kabupaten Cilacap. Sampel penelitian menggunakan sensus seluruh karyawan karena jumlah populasi kurang dari 100, sesuai dengan Asari dkk, (2023) teknik ini mudah, praktis, murah, dan tidak memerlukan waktu untuk pengumpulan data.

Skala Likert 5 tingkat digunakan dalam penelitian, diinput di SmartPLS, dan menghasilkan output yang merangkum hubungan variabel penelitian, yaitu 1 untuk “sangat tidak setuju”, 2 untuk “tidak setuju”, 3 untuk “netral”, 4 untuk “setuju”, dan 5 untuk “sangat setuju”.

Adapun di dalam penelitian ini terdapat definisi operasional pada setiap variabel:

a. Definisi Operasional Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu perasaan positif yang karyawan rasakan akan pekerjaannya Luthans (2006) seperti yang dikutip dalam Harahap (2019) dengan enam indikator: pekerjaan, penggajian, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja.

b. Definisi Operasional Motivasi Kerja

Motivasi kerja yaitu dorongan individu dalam melakukan pekerjaan dengan semangat, dengan indikator menurut Mangkunegara (2017) dikutip oleh (Khair, 2019) meliputi: kerja keras, berorientasi pada masa depan, tingkat cita-cita tinggi, berorientasi pada tugas serta keseriusan, upaya terkait kemajuan, tekun dalam bekerja, hubungan dengan rekan kerja, serta pemaksimalan waktu.

c. Definisi Operasional Disiplin Kerja

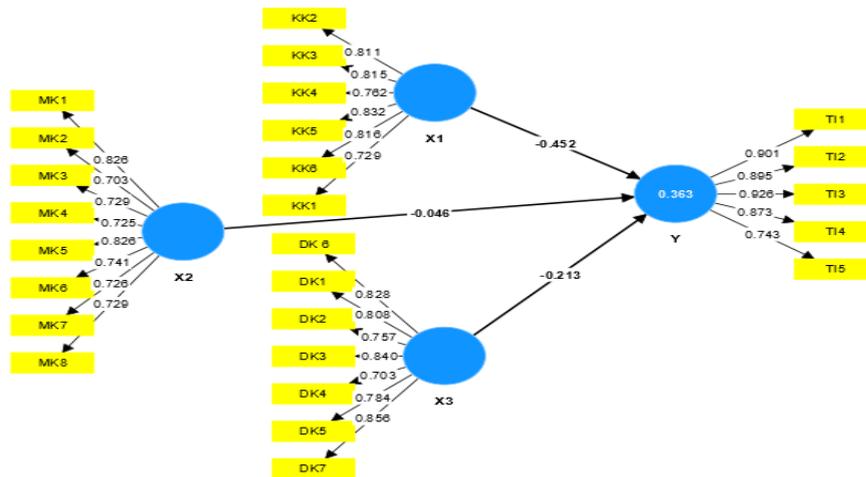
Disiplin kerja, seperti yang dijelaskan oleh (Setiawan, 2013) mencakup kehadiran tepat waktu, persentase kehadiran yang tinggi, ketaatan terhadap jam kerja, efektivitas dan efisiensi jam kerja, keahlian dalam bidangnya, semangat kerja yang tinggi, perilaku yang baik, serta kreativitas dan inovasi pada pekerjaan.

d. Definisi Operasional *Turnover Intention*

Turnover Intention, seperti yang didefinisikan oleh Mobley (2011) dikutip oleh (Yunitasari et al., 2023) adalah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dalam waktu dekat, diukur melalui niat untuk keluar, niat untuk keluar, dan niat mendapatkan pekerjaan baru.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis untuk mengetahui nilai outer loading dari setiap indikator dapat dilihat pada output *outer loading* pada gambar 2.



Gambar 2. *Outer Loadings* dalam penelitian *SmartPLS*

Masing-masing indikator sesuai dengan syarat validitas dengan skor di atas 0.7 (Gambar 2). Uji reliabilitas mengindikasikan bahwasanya variabel serta indikator yang dipergunakan dinilai valid dengan nilai outer loading > 0.7 , sesuai dengan Hair et al., (2010) dalam (Stefanie et al., 2020) menandakan kontribusi yang signifikan dalam mengukur variabel laten yang diteliti..

Menurut Hair et al., (2014) dalam (Rahmawati et al., 2023) pengujian reliabilitas konstruk menggunakan alpha cronbach, composite reliability, dan AVE menunjukkan nilai yang memenuhi kriteria standar. Sedangkan, menurut Muhson, (2022) dalam Maulidina Ningtyas & Oetarjo, (2023) nilai AVE di atas 0,50 menandakan discriminant validity yang baik.

Untuk melihat hasil construct reliability dan validity bisa diamati dalam tabel 1.

Tabel 1. Hasil Construct Reability and validity

Variabel	Cronbach's alpha	AVE	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0.883	0.632	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.893	0.565	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0.905	0.637	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.918	0.757	Reliabel

Sumber: Hasil output *SmartPLS* (diolah)

Dari tabel 1, kesimpulannya adalah semua variabel dinyatakan reliabel, yaitu *Cronbach's Alpha* > 0.7, menunjukkan tingkat konsistensi internal pada setiap variabel. Selanjutnya, nilai *AVE* > 0.5 untuk semua variabel, menandakan bahwa konstruk yang diukur oleh setiap variabel cukup menjelaskan variabilitas data yang terkait.

Melalui analisis *discriminant validity*, indikator-indikator menunjukkan koefisien korelasi yang membedakan konstruk satu sama lain, didukung oleh nilai *AVE* dan korelasi antar variabel.

Validitas diskriminan menunjukkan nilai korelasi antar variabel bisa diamati dalam tabel berikut.

Tabel 2. *Discriminant validity* untuk nilai *cross loading*

	Kepuasan Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Disiplin Kerja (X3)	<i>Turnover Intention</i> (Y)
DK 6	0.336	0.559	0.828	-0.396
DK1	0.146	0.488	0.808	-0.209
DK2	0.367	0.599	0.757	-0.321
DK3	0.288	0.636	0.840	-0.275
DK4	0.338	0.436	0.703	-0.379
DK5	0.306	0.660	0.784	-0.280
DK7	0.324	0.607	0.856	-0.399
KK2	0.811	0.387	0.176	-0.439
KK3	0.815	0.406	0.297	-0.433
KK4	0.762	0.275	0.133	-0.344
KK5	0.832	0.453	0.341	-0.509
KK6	0.816	0.424	0.402	-0.485
MK1	0.471	0.826	0.583	-0.380
MK2	0.259	0.703	0.551	-0.196
MK3	0.264	0.729	0.573	-0.179
MK4	0.497	0.725	0.428	-0.468
MK5	0.450	0.826	0.616	-0.353
MK6	0.270	0.741	0.541	-0.294
MK7	0.514	0.726	0.462	-0.327
MK8	0.354	0.729	0.628	-0.275
TI1	-0.552	-0.474	-0.432	0.901
TI2	-0.476	-0.423	-0.397	0.895
TI3	-0.517	-0.377	-0.359	0.926
TI4	-0.382	-0.348	-0.417	0.873
TI5	-0.491	-0.277	-0.216	0.743

Sumber: Hasil output *SmartPLS* (diolah)

Dari tabel 2, angka *cross loading* sesuai dengan syarat discriminant validity dalam penelitian ini, menandakan bahwa variabel memiliki korelasi yang lebih tinggi dibandingkan variabel lain, mendukung kemampuan indikator untuk membedakan konstruk sesuai dengan tujuan analisis *discriminat validity*.

Evaluasi model struktural (*inner model*)

Dalam uji model struktural, tiga langkah penting dilaksanakan: menguji *Coefficient of determination (R2)*, *predictive relevance (Q2)*, dan *path coefficient*. Uji R2 mengukur besarnya variabel terikat bisa dijelaskan oleh variabel tidak terikat. Hubungan antar variabel ditentukan melalui perhitungan koefisien jalur, R2, dan signifikansi dengan nilai t-statistics pada jalur output Bootsatpping menggunakan SmartPLS (Hair et al., 2019).

Untuk melihat hasil analisis signifikansi antar variabel bisa diamati dalam tabel 3 pengujian path coefficient.

Tabel 3. Hasil pengujian *Path Coefficient*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepuasan Kerja (X1) -> Turnover Intention (Y)	-0.452	-0.443	0.095	4.751	0.000
Motivasi Kerja (X2) -> Turnover Intention (Y)	-0.046	-0.076	0.129	0.354	0.723
Disiplin (X3) -> Turnover Intention (Y)	-0.213	-0.212	0.113	1.892	0.059

Sumber : Hasil output *SmartPLS*

Signifikansi hubungan antar variabel pada penelitian ini dinilai dari t-statistics dan P value. Dari hasil analisis, kecuali pada variabel X2 terhadap variabel Y, semua hasil signifikan dengan angka t-statistics > 1,96 serta P value < 0,05. Hal tersebut menandakan bahwasanya variabel X2 tidak memiliki pengaruh signifikan pada variabel Y.

Untuk mengetahui nilai hasil pengujian *R Square* dari indikator dapat dilihat pada output di tabel 4.

Tabel 4. *R Square*

Keterangan Nilai	
R square	0.363

R Square Adjusted	0.341
-------------------	-------

R² sebesar 0,341 menandakan 34,1% variasi turnover intention bisa dijelaskan oleh variabel tersebut, sementara 65,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang belum dipelajari. Penelitian selanjutnya harus menyoroti variabel tambahan

PEMBAHASAN

Untuk menjawab permasalahan penelitian yaitu masih terjadinya *turnover* karyawan pada perusahaan tiap tahun, akan dijelaskan dalam bagian ini pengaruh variabel independen pada *turnover intention*

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Mengacu pada tabel 3, hipotesis pertama (H1) dapat diterima yakni kepuasan kerja menimbulkan pengaruh negatif signifikan pada *turnover intention*. Tingkat kepuasan kerja menimbulkan dampak negatif signifikan pada turnover intention, yang berarti bertambah tingginya kepuasan kerja, menjadikan tingkatan turnover intention semakin rendah. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan bisa dilaksanakan melalui pemberian kompensasi yang adil dan memberikan penghargaan atas pencapaian target. (hrd.id/)

Studi ini berbanding lurus dengan Tanyar, (2019) dan Dewi & Agustina, (2021) yang menemukan bahwasanya kepuasan kerja menimbulkan dampak negatif serta signifikan pada turnover intention karyawan, sementara Putri dkk., (2023) menyatakan pengaruh negatif tetapi tidak signifikan, dan Surya, (2017) serta Rosa dkk, (2021) menemukan pengaruh positif dan signifikan. Penelitian ini memperkuat bukti bahwasanya kepuasan kerja menimbulkan dampak negatif serta signifikan pada *turnover intention* pekerja di perusahaan swalayan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention

Menurut tabel 3, hipotesis kedua (H2) ditolak karena motivasi kerja menimbulkan dampak negatif yang tidak signifikan terhadap niat keluar (turnover intention). Pimpinan swalayan sebaiknya fokus pada peningkatan kepuasan dan disiplin kerja untuk mengurangi turnover intention, bukan pada motivasi kerja. Motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui pengakuan dan pemberian penghargaan kepada karyawan,. (glints.com/id)

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Sartono dkk., (2018) pada PT. Unipower Food Indonesiadan (Saharso & Toyibah, 2024) pada PT Definite Maji Arsana Jakarta yang mengindikasikan bahwasanya motivasi kerja menimbulkan dampak negatif dan signifikan pada *turnover intention*

Temuan dari studi ini berlawanan dengan temuan studi dari (Setianto et al., 2022) yang mengungkapkan bahwasanya motivasi kerja menimbulkan pengaruh positif dan signifikan pada niat untuk meninggalkan perusahaan pada karyawan Rumah Sakit

Panti Wilasa Citarum Semarang. Selain itu, studi dari Widiawati dkk, (2017) turut menyimpulkan bahwasanya motivasi kerja menimbulkan pengaruh positif serta signifikan pada niat keluar karyawan PT Geo Given Visi Mandiri Semarang. Studi ini memberikan kontribusi tambahan dengan mengindikasikan bahwasanya motivasi kerja menimbulkan pengaruh negatif dan tidak signifikan pada niat keluar di perusahaan swalayan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Turnover Intention

Menurut tabel 3 hipotesis ketiga (H3) dapat diterima, hasil mengindikasikan bahwasanya disiplin kerja berdampak negatif signifikan pada *turnover intention*. Pimpinan swalayan perlu menjaga dan meningkatkan sikap disiplin kerja karyawannya untuk menurunkan *turnover intention*

Para pemimpin perusahaan harus memperkuat disiplin kerja dengan memastikan bahwa semua kebutuhan karyawan terpenuhi secara adil dan transparan, termasuk dalam hal sistem penilaian, penggajian, dan promosi jabatan. Selain itu, perusahaan harus menerapkan sistem penghargaan dan hukuman; karyawan yang konsisten disiplin layak menerima apresiasi dari perusahaan, misalnya melalui penghargaan rutin yang diberikan setiap bulan. (hadirr.com/)

Penelitian ini konsisten dengan temuan (Yulianti et al., 2020) yang menunjukkan bahwasanya disiplin kerja menimbulkan pengaruh negatif pada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*); dengan kata lain, peningkatan disiplin kerja dapat menurunkan angka *turnover intention*. Namun, hasil ini bertentangan dengan riset dari Hafis (2021) dalam Cahyaniz, (2023) yang mengindikasikan bahwasanya disiplin kerja justru menimbulkan pengaruh positif secara signifikan pada *turnover intention* di kalangan karyawan perusahaan elektronik di Cikarang. Penelitian Hafis ini konsisten dengan temuan Widodo, (2023) yang juga melaporkan bahwasanya disiplin kerja menimbulkan pengaruh positif serta signifikan pada *turnover intention* karyawan di PT. Media Surya Produksi.

SIMPULAN

Permasalahan penelitian ini yaitu variabel apa yang menimbulkan pengaruh *turnover intention* karyawan swalayan laksana baru. Variabel kepuasan kerja serta disiplin kerja merupakan variabel yang menimbulkan pengaruh negatif secara signifikan pada *turnover intention* karyawan. Sedangkan disiplin kerja menimbulkan pengaruh negatif secara tidak signifikan pada *turnover intention*.

Saran yang bisa diberikan kepada pimpinan Laksana Baru Swalayan yaitu pimpinan perlu memperhatikan kepuasan kerja serta disiplin kerja karyawan dengan lebih baik agar *turnover intention* menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Aslamia, E., & Roni, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 11(1), 377–389.
- Irawan, H., Harahap, J., & Nasution, R. S. (2024). Analisis Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Tenaga Medis Di Rsu Sinar Husni Deli Serdang. *Jurnal Rumpun Ilmu Kesehatan*, 4(1), 248–262.
- Judge, R., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kaho, A. V. R., Perseveranda, E., Katolik, U., & Mandira, W. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Lpp Tvri Stasiun Ntt. 10, 1191–1206.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Lase, M., Manurung, Y. S., & El Akmal, M. (2020). Keinginan Berpindah Kerja Ditinjau Dari Persepsi Dukungan Organisasi Karyawan Toko Matahari Medan Fair. *Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences (Jehss)*, 2(3), 597–606.
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213–223.
- Rahmawati, I. D., Komalasari, D., Dewi, S. R., Saraswati, A. P., & Lakadjo, F. N. (2023). Meningkatkan Keputusan Berinvestasi Masyarakat Sidoarjo Melalui Knowledge Management Dan Pengaruh Variabel Financial Literacy, Religiusitas Serta Mental Accounting:-. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 7(4), 3447–3460.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior: Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge*. Pearson.
- Setianto, C. I., Hadi, S. P., & Seno, A. H. D. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(3), 1238–1246.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245–1253.
- Stefanie, K., Suryani, E., & Maharani, A. (2020). Flexible Work Arrangement, Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Karyawan Pada Situasi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 4(3), 1725–1750.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak*. Udayana University.
- Tantyar, D. H. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Burnout, Kepuasan Kerja Dan Iklim

- Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Simba: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 1.
- Wijdjajani, S., & Utomo, A. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Purworejo. *Volatilitas Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1).
- Yantu, I., Bokingo, A. H., & Gorontalo, U. N. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Tenaga Kontrak Di Rumah Sakit. 10(2018), 104–110.
- Yulianti, A., Rizal, S., & Widhi, N. M. (2020). Pengaruh Gaji Dan Disiplin Kerja Terhadap Turnover Intention Di Cafe Sesepeh Kopi Wilayah Jakarta Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (Sentrinov)*, 6(2), 189–195.
- Yunitasari, D., Nuraini, A., & Pangkey, D. Y. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Di Rumah Sakit Islam Dr. Subki Abdul Kadir Bekasi. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (Marsi)*, 7(3), 265–277.